GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K (342)/09
K.1258 (365) 09

ORD.: Nº 1588 / 027 /
MAT.: 1) Sueldo Base. Ajuste remuneraciones. Ingreso Mínimo. Monto.
2) Sueldo Base. Ajuste remuneraciones. Ingreso Mínimo. Monto. Diferencia.

MAT.: 1) Para los efectos previstos en el artículo transitorio de la ley Nº 20.281,debe considerarse el valor del ingreso mínimo que regía a la fecha de vigencia de dicho cuerpo legal, esto es, $159.000.
2) No resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los $159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.
ANT.: 1)Pase Nº 602, de2l.04.09 de Directora del Trabajo.
2)Instrucciones de 14.04.09, de Jefe Departamento Jurídico.
3)Pase Nº 332, de 6.03.09, de Jefe de Gabinete Directora del Trabajo.
4) E-Mail de 4.03.03, de Sr. Leandro Cortéz.
5)Presentación de Sr. Leandro Cortez Frías Secretario General Consfecove.
FUENTES: Código del Trabajo, art. 42, letra a);
Ley Nº 20.281, artículo transitorio
CONCORDANCIAS: Dictámenes Nºs 3152 /63, de 25.08.08 y Nº110/001, de 08. 01,09.

SANTIAGO, 27.04.2009

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. LEANDRO CORTEZ FRIAS
SECRETARIO GENERAL CONSFECOVE
SANTIAGO/

Mediante documentos citados en antecedente 4) y 5) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la incidencia del nuevo valor del ingreso mínimo mensual que debe comenzar a regir en el mes de julio próximo, en la disposición contenida en el artículo transitorio de la ley Nº 20.281, precisando específicamente si para los efectos de dicho ajuste corresponde considerar el ingreso mínimo equivalente a $ 159.000 o al nuevo valor que por tal concepto fije la ley.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Cabe informar, en forma previa, que el artículo único de la ley Nº 20.281, en su artículo 1) modifica la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

"a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo el artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está a afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o

control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador."

A su vez, los incisos primero y tercero del artículo 44 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el Artículo único, Nº 2, de la ley Nº 20.281, establecen:

"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42."

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo."

Del análisis conjunto de los preceptos legales citados se infiere, en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.

Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Analizando la señalada normativa, este Servicio, en dictamen Nº 3152/63, de 25.07.08, sostuvo que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

De acuerdo a lo señalado en el mismo Ordinario, dicha afirmación se corrobora plenamente con el estudio de la historia fidedigna del establecimiento de la ley Nº 20.281 en la cual se deja constancia expresa que la modificación a la norma contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo tuvo por objeto *"delimitar y diferenciar en el concepto de remuneración, aquellos componentes fijos de los variables, entendiendo que estos últimos dicen relación inequívoca con la productividad del trabajador, en tanto que aquellos, compensan el tiempo o jornada de trabajo en que el trabajador se pone a disposición del empleador para los servicios que se pacten en el contrato de trabajo".*

Se señala que según lo manifestado por el Ejecutivo, *"los elementos de la prestación de servicios, desde la perspectiva de las remuneraciones son dos: el cumplimiento de la jornada y la productividad del trabajador", agregando que "el sueldo o estipendio fijo que percibe el trabajador, corresponde al tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir, a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador, dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la compensación por una mayor jornada que la ordinaria -jornada extraordinaria-, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria."*

En el mismo orden de ideas se expresa que el cambio legal propuesto apunta a determinar que el sueldo base que percibe el trabajador por sus servicios no puede ser inferior al mínimo legal, *"sin perjuicio de que el resto de la remuneración se componga de elementos variables, que, en forma de incentivo recompensen una mayor*

productividad o mayores ventas o bien, un mejor aporte del trabador al crecimiento de las utilidades de la empresa".

Cabe agregar lo señalado por el Sr..Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, el cual, en la etapa de discusión general del proyecto precisa lo siguiente:" *De esta forma, la propuesta de cambio legal, apunta a determinar que el sueldo base, es decir, el estipendio fijo en dinero o especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al mínimo legal, sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad, o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de la utilidades de la empresa."*

Teniendo presente todo lo expuesto en orden a que el nuevo sueldo base constituye un piso remuneracional para el trabajador y que su monto debe ser equivalente a un ingreso mínimo mensual, forzoso resulta concluir que dicho sueldo base deberá ajustarse necesariamente al nuevo valor del ingreso mínimo mensual que anualmente fije la ley.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo transitorio de la ley Nº 20.281, previene:

"Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones".

"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste".

Según lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, específicamente, en dictamen Nº 3152 /63, de 25.07.08, el tenor literal de la aludida disposición legal permite afirmar que el legislador ha establecido un plazo de seis meses contado desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores que a esta última fecha hubieren pactado, ya sea individual o colectivamente, sueldos base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, procedan a ajustar la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo, con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador, debiendo proceder a consignar dicho ajuste en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Conforme a la citada doctrina, el señalado ajuste no puede significar en caso alguno una disminución de las remuneraciones, entendiendo que existe disminución si una vez producido el ajuste el trabajador percibiera una remuneración menor a aquella que le hubiere correspondido percibir en las mismas condiciones, antes de aquél. En el mismo dictamen se señalan las características y condiciones que debe reunir el ajuste en comento, como asimismo, la forma en que éste debe ser efectuado.

De acuerdo a lo establecido en el referido dictamen , el ajuste de remuneraciones a que se encuentran obligados a efectuar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigencia de la ley Nº 20.281 estaban afectos a un sistema remuneracional integrado por un sueldo inferior al monto asignado al ingreso mínimo y remuneraciones variables, como también, respecto de los que a aquella fecha hubieren estado afectos exclusivamente a remuneraciones variables, presenta las siguientes características.

a) Corresponde efectuarlo al empleador en forma unilateral, esto es, sin que sea necesario para ello el acuerdo de los respectivos trabajadores.

b) Debe efectuarse en el plazo fatal de seis meses contado desde el día 21 de julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 20.281.

c) Debe reflejarse expresamente en la liquidación de remuneraciones.

d) La diferencia del monto entre el sueldo base convenido y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, sólo puede efectuarse con cargo a las remuneraciones variables.

e) El referido ajuste no puede importar una disminución de las remuneraciones, lo que se traduce en que una vez efectuada dicha operación, el trabajador no puede percibir una remuneración inferior a la que le habría correspondido en las mismas condiciones, con anterioridad al ajuste.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina sustentada en dictamen Nº110/001, de 08. 01,09, de este Servicio, la circunstancia de que por expreso mandato del legislador el mencionado ajuste deba efectuarse con cargo a las remuneraciones variables del trabajador, implica que una parte de éstas pasará a integrar el respectivo sueldo base del trabajador, debiendo consignarse el monto correspondiente como "ajuste del sueldo base" en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Se agrega que ello importa una alteración de la naturaleza jurídica de aquella parte de las remuneraciones variables que se destina a completar un sueldo base equivalente al ingreso mínimo, la que, por lo tanto, deja de tener tal carácter, pasando a revestir el carácter de sueldo para todos los efectos legales y contractuales.

Se expresa además que el ajuste de remuneraciones que establece el artículo transitorio de la ley Nº 20.281, produce el efecto de asignar la calidad de sueldo base a aquella parte de las remuneraciones variables del trabajador necesaria para cubrir la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo mensual, valor que, como ya se expresara, adquiere la calidad jurídica de sueldo conforme al concepto que sobre dicha remuneración establece el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que del tenor literal del artículo transitorio, en análisis como asimismo, de la historia fidedigna del establecimiento de la ley Nº 20.281, se colige que el ajuste de remuneraciones que allí se establece se encuentra referido exclusivamente a aquellos empleadores que a la fecha de vigencia de dicho texto legal, vale decir, al 21 de julio de 2008, hubieran pactado sueldos base inferiores al ingreso mínimo mensual de $ 159.000, vigente a esa época, o no hubieran pactado sueldo base alguno, facultándolos para que en el plazo de seis meses contado desde dicha vigencia, efectuaren la adecuación del sistema remuneracional de sus dependientes, estableciendo un sueldo base del monto ya indicado.

De ello se sigue que la norma transitoria en comento, esto es, el ajuste de remuneraciones que nos ocupa sólo resulta aplicable a las situaciones descritas precedentemente y debe operar en los términos allí previstos, esto es, considerando las condiciones y el valor del ingreso mínimo mensual existentes a la fecha de su entrada en vigencia .

Ello permite sostener, por lo tanto, que el ejercicio de la facultad excepcional conferida al empleador en orden a efectuar el ajuste de que se trata con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores, sólo procede respecto del ingreso mínimo mensual que regía a la fecha de vigencia de la ley Nº 20.281, vale decir, $159,000, constituyendo, por lo tanto, dicho valor el único parámetro que debe considerarse para aplicar tal ajuste.

En otros términos, las condiciones en que debe operar el ajuste de remuneraciones de que se trata, son únicamente las establecidas en el marco normativo que lo regula, vale decir, el artículo transitorio en comento, norma ésta que por su carácter temporal y excepcional impide extender su ámbito de aplicación a situaciones no previstas en dicha normativa, como ocurriría, por ejemplo, si se

estableciera que para tales efectos puede considerarse un ingreso mínimo mensual de monto distinto al existente a esa época, vale decir, $ 159.000.

Acorde a todo lo expuesto, cúmpleme informar a Ud.que el ajuste de remuneraciones de que se trata debe seguir efectuándose sobre el valor mencionado anteriormente, vale decir, sobre $ 159.000, pero no así, sobre la diferencia que se produzca entre dicho valor y el nuevo monto del ingreso mínimo mensual que la ley establezca.

De esta suerte, preciso resulta concluir que la diferencia resultante entre los $ 159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, debe ser asumido por el empleador, no correspondiendo, por las razones ya anotadas, que ésta se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

La conclusión anterior se ve reforzada si se considera que, como ya se expresara, por expreso mandato del legislador, el sueldo o sueldo base debe ser equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, de suerte tal que cada vez que se produzca una alteración de este último, el empleador estará obligado a garantizar que el aludido sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste deberá ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio.

Distinta es la situación analizada precedentemente respecto al ajuste de remuneraciones previsto en el artículo transitorio de la ley Nº 20.281, toda vez que para tales efectos, y por las consideraciones ya anotadas, debe siempre considerarse el valor del ingreso mínimo mensual de $159.000, vigente a la fecha que entró a regir el aludido cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Para los efectos previstos en el artículo transitorio de la ley Nº 20.281, debe considerarse el valor del ingreso mínimo que regía a la fecha de vigencia de dicho cuerpo legal, esto es, $ 159.000.

2) No resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los $159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

Saluda a Ud.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RPL/MCST/SMS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector